责编:王萍　编辑:刘文景
版式:张彤　校对:刘晓燕
2011年6月20日　星期一

ZHIYEJINGLIREN
职业经理人

经理日报
THE MANAGER'S DAILY

李艾科上任 10高管辞职

据国外媒体报道,惠普管理层周一宣布,公司企业业务主管安·利弗莫将加盟董事会。此外,惠普对管理层继续进行调整,两名高管离职。惠普首席行政官(CAO)皮特·博西昂和首席信息官兰迪·莫特将离职,他们的离职已即时生效。

惠普在周一的声明中表示,已进入公司董事会的利弗莫,将不再担任公司的日程管理工作。此外,惠普所有针对面向消费者的部门——包括软件、销售、服务器和存储,都将向首席执行官李艾科汇报工作。惠普表示,"为了让公司专注于面向客户的业务,作为重组的一部分,惠普将实现管理运营的无缝化。基于此,惠普将取消首席行政官职位,扩大首席信息官的职权。"

惠普企业服务器、存储于网络业务执行副总裁兼总经理戴夫·多纳特利将获得提升,他将与软件部门执行副总裁比尔·维特一起向李艾科汇报工作。此外,惠普全球销售执行副总裁让·扎达克也将向李艾科汇报工作。

除此之外,惠普PC业务主管托德·布拉德利还将会兼管中国市场的销售工作;惠普执行副总裁、成像与打印部门主管沃迈斯·约什将兼管印度市场的销售工作。

自李艾科出任惠普首席执行官以来,由于对公司进行改造,且面临着近期业绩下滑的窘境,已有大批的惠普高管选择了离职。据悉,自李艾科去年11月正式出任惠普首席执行官以来,已有10多位公司执行副总裁和高级副总裁离开了公司,其中的许多人在近期才宣布了离职的消息。与此同时,李艾科招募了大量的新高管,其中的许多人都直接向他本人汇报工作。有消息称,部分惠普高管的离职,是因为对李艾科的战略和举措感到不满。其他一些人选择离开,则处于被迫或是退休。

在最近离职的惠普高管当中,包括了惠普高级副总裁、网络设备业务主管马瑞尔斯·哈斯,以及惠普服务部门高级副总裁加里·布钦斯基。

(明轩)

连载 28

国美之战
——公司股东博弈的中国启示

□韦桂华 著

第4章　权力与战略的争锋:黄光裕与陈晓的五个矛盾焦点

陈晓夺权:是按章办事,还是反仆为主

2010年8月4日,黄光裕家族正式"弹劾"陈晓,要求"撤消陈晓先生的执行董事(及董事局主席)职务"。8月5日,陈晓迅即反击,向香港高等法院起诉黄光裕,并直接否定黄光裕全资拥有的Shinning Crown公司发出动议函。

历史往往有惊人的巧合。

2009年8月4日,国美电器在香港完成新股配售,供股股票正式获得上市交易资格,黄光裕成功申购8亿新股,以3398%的持股比例稳住第一大股东地位。仅隔一天,8月5日,香港高等法院以一纸公告冻结了黄光裕、其妻杜鹃及两家控股公司处置或出售所持价值166亿港元的国美电器股份。这是香港证监会有史以来向法院申请冻结资产金额最高的一次。

2008年11月17日,黄光裕东窗事发,其兄黄俊钦后来也被拘调查,大妹黄秀虹于2009年2月赴任北京鹏润投资集团董事长,似乎在担当国美电器大股东代表的角色,那时媒体曾冠以"摄政王"称号。黄光裕小妹黄燕虹早在几年前便随丈夫、原国美总裁张志铭打理明天地产的业务,与国美电器划清了界线。

黄秀虹在国美历任国美上海大区总经理、北京国美总经理等职,但在黄光裕、杜鹃夫妇辞去国美集团董事会职务后,身为鹏润集团董事长的黄秀虹始终未能进入国美新一届董事会。

国美的新一届国美电器董事会11位成员中,包括陈晓、伍健华、王俊洲、魏秋立在内的原有"国美力量"得以保留,增加了由黄光裕一手提拔的国美集团副总裁孙一丁出任执行董事,贝恩资本的3个非执行董事席位则替换了包括华平总裁孙强在内的外来资本代表,原来的3位独立董事席位不变。

8月6日上午,国美召开全国紧急视频会议,会上宣读了《致全体员工的公开信》,从而拉开黄氏家族与国美陈晓舆情大战的序幕。

"黄光裕提出的各项议案都是不具备正当理据的要求","董事会认为这是黄先生对公司在过去近一年半的短短时间里迅速走出危机,实现业绩恢复的事实的漠视,是对所有员工饱受公司创始人个人问题所承担的风险,以及为公司发展付出的不放弃,不抛弃的艰辛劳动的全盘否定。"陈晓领导的国美董事会在公开信中强硬表示。

8月9日,陈晓在接受新华社访问时表示,"黄光裕宁愿公司赔偿24亿元来达到他个人的目的,这让公司管理层彻底失望。"集团大股东黄光裕近期的举动没有顾及集团的死活,主要目的是控制董事局,并非为集团稳定发展,他更认为黄氏的个人意愿,与集团长期发展战略越走越远。陈晓认为,黄光裕此次要求他本人出局,说明自己已经是黄光裕心中最大的障碍。

此前,黄光裕二妹黄燕虹通过书面形式接受财新采访时说:"本次国美大股东提出重组董事局,确实是看到陈晓为了自己的私欲,改变了国美电器的发展方向,企业发展明显滞后,如果不改变,将很快被竞争对手超越;作为公司创始人,心急如焚。所以,我们必须及时重组董事局,把国美电器带回到始终领导行业发展方向的正确的道路上来。"

8月12日上午,北京鹏润大厦国美电器总部,李俊涛、孙一丁、牟贵先、何阳青4位副总裁,以及首席财务官方巍集体出现在媒体面前,对于大股东黄光裕家族近日来发布的关于"业绩不佳"、"陈晓没有管理国美电器的能力"、"陈晓主动接受贝恩投资的苛刻条件"等传闻,一一给予了反驳。他们认为,目前国美刚刚渡过危机,处于较好的稳健发展阶段,管理层不应被指责犯严重错误。孙一丁、牟贵先等高管表示,"如果公司没有未来,我们也就没有留下来的必要。"

作为黄光裕的旧部,他们的心理是很微妙的。21世纪经济报道披露:在黄光裕身陷囹圄之后,此前部分已日渐远离决策圈的黄氏家族成员希望再次进入董事会,这让国美管理层非常紧张,他们担心黄光裕家族成员再次介入国美的实际运营,会破坏既定的职业经理人维持日常运作的架构。这一为人忽视的因素,成了国美管理层集体支持陈晓为首的董事会的一个重要诱因。

(待续)

半年来40余位高管离职 公募基金遭遇人才"瓶颈"

策划词

如此集中的离职,在整个中国基金业十多年的发展中极其罕见。基金高管的频繁更换对公司的成长非常不利,一朝天子一朝臣,老总一换,下面的人就要换一大批,中小型公司能否承受这样的"阵痛",则需要很长一段时间的考验。

基金经理的离职潮似乎刚刚平息,基金公司高管的"换帅潮"又接踵而至。据不完全统计,去年底至今年5月底的不足半年时间里,12家基金公司的40余位高管发生了人事变动,其中涉及董事长和总经理职位的就有近20位。

基金高管离职潮汹涌而来

日前,招商基金总经理成保良即将离任的消息被传得沸沸扬扬,据称其将"奔私",成为上海瑞力投资有限公司的主要筹备人。他的离去,将使公募基金业再少一名"元老"。事实上,当下仍然坚守在公募基金业的"老辈"基金人已稀缺得比大熊猫还珍贵。消息还称,国联安基金现任总经理许小松有望"倦鸟还巢",接任招商基金掌门人一职。

今年以来,基金高管变动的消息纷至沓来,涉及到董事长、总经理、总经理助理、副总经理等多个职位。至今年5月底,涉及到总经理以上级别离职的有天弘基金胡敏、益民基金祖煜、万家基金孙国茂、万家基金李振伟、华富基金谢庆阳、民生加银张嘉宾、天治基金刘珀宏、金元比联易强、长盛基金陈礼华等,涉及到副总经理级别的有信诚基金桂思毅、信达澳银基金宋三江、银华基金陆文俊、光大保德信基金袁宏隆等。

据不完全统计,短短不足半年时间里,已有12家基金公司相继"改帅换将",占全部基金公司总数的1/5。基金高管人员变动高达40余次,董事长和总经理发生变动的有近20位。

而从发生高管变动的基金公司情况看,中小基金公司居多。不过,据记者了解,其中并不乏大型基金公司。如有消息称,华夏基金原总经理助理、机构部投资总监郭树强将赴天弘基金出任总经理;嘉实基金公告,公司董事长王忠民退休,总经理赵学军代任董事长一职,同时业界传言,赵学军可能退出管理一线,卸任总经理职务。此外,还有传闻称,华泰柏瑞基金总经理陈国杰可能离职;博时基金总经理肖风可能辞职等。

高管频频离职为哪般

天相投顾基金研究负责人闻群表示,从1998年-2010年9月,全部基金公司共发生总经理变更67次、投资总监变更85次、基金经理变更1104次。不过今年来看,此种情况有进一步加剧之势。

数据显示,目前,公募基金60%的总经理和超过80%的投资总监平均任职期都少于4年。那么究竟是什么原因促使基金高管频频离职呢?虽然在基金公司发布的公告中,高管离任的原因大多为个人原因、到期换届等,但据记者采访了解,主要有两个原因:

一是高管任职期内业绩较差,公司盈利能力降低,规模没有得到持续发展,无法完成董事会年初制定的目标,导致股东对其不满,而将其撤换下来,属于"被离职"。公司董事会此举也是为了转移基民亏损对公司的问责,化解与基民的矛盾。这在中小型基金公司中比较突出,如万家基金、金元比联、申万菱信等,它们旗下的基金在原高管任职期内整体排名靠后。

二是基金公司治理结构不被认同,众所周知,公募基金面临巨大的业绩压力和市场压力,而私募工作环境相对轻松,激励制度也更具吸引力,所以许多公募基金高管选择"公转私",或是向大型基金公司、待遇更好的基金公司"跳槽"。同时也不乏一些基金高管选择其他行业。

基金还要面对哪些瓶颈

基金业绩不佳、基金公司频繁曝出丑闻等,信任危机已成为制约公募基金业发展的一大瓶颈。如今离职潮的涌现又使这种局面雪上加霜。基金业对于人才的吸引,已从过去的蜂拥而至变成了现在的百业凋敝,且情况愈演愈烈,对人才的需求也从最初的研究员、基金经理演变成了现在的公司高管。

"如此集中的离职,在整个中国基金业十多年的发展中极其罕见。"智酷金融研究中心负责人如此表示。基金高管的频繁更换对公司的成长非常不利,一朝天子一朝臣,老总一换,下面的人就要换一大批,中小型公司能否承受这样的"阵痛",则需要很长一段时间的考验。

其实,目前与基金产品发行数量迭创新高相比,国内公募基金业正面临着一个尴尬的事实,即自2007年以来,基金行业规模一直在原地踏步,甚至萎缩。公开信息显示,2007年底,中国59家基金公司的基金总份额达到了2234万亿份,管理资产近3万亿元。但截至2010年底,中国的基金公司增加到了63家,管理的基金总份额却为229万亿份,管理的资产为244万亿元。

【业界说辞】

大离职暴露行业发展"短板"

对此,智酷金融研究中心负责人分析表示:"这是多种因素的结合。整个基金行业遭遇了发展瓶颈,公司规模发展空间受到限制,经营难以突破,同时,基金公司制度设计上也存在制约,如一直困扰基金行业的管理层股权激励等。"

(叶静)

国安前总经理杨祖武出任八喜总经理

国安前总经理杨祖武赋闲4年后再度出山,64岁的他将担任北京八喜总经理。八喜副总经理徐阳说:"能再跟杨大爷合作,我非常高兴。他经验非常丰富,我们希望他在俱乐部管理方面多出谋划策。"杨祖武表示准备再搏一把,让八喜成为真正的职业俱乐部。

记者:为什么64岁了还要出山?

杨祖武:八喜俱乐部找我这个老同志谈了几次,他们可能更看重我的工作经验吧,我也会努力把八喜搞得更加职业化。

记者:八喜和国安差距大,你怎么看?

杨祖武:差距肯定存在。八喜刚开始办,他们是民营企业,跟国安这样的国有企业没法比。从弱小到强大都需要一个过程。国安经营了十多年,八喜肯定不是一个等级的,慢慢来吧,逐步向职业化迈进。

记者:当年国安遇到不公正待遇时,你选择罢赛,今后还会这样做吗?

杨祖武:罢赛也是由当时的历史环境造成的。到了八喜,这种情况肯定没有了,我会完全按正规的方式办事。(赵宇)

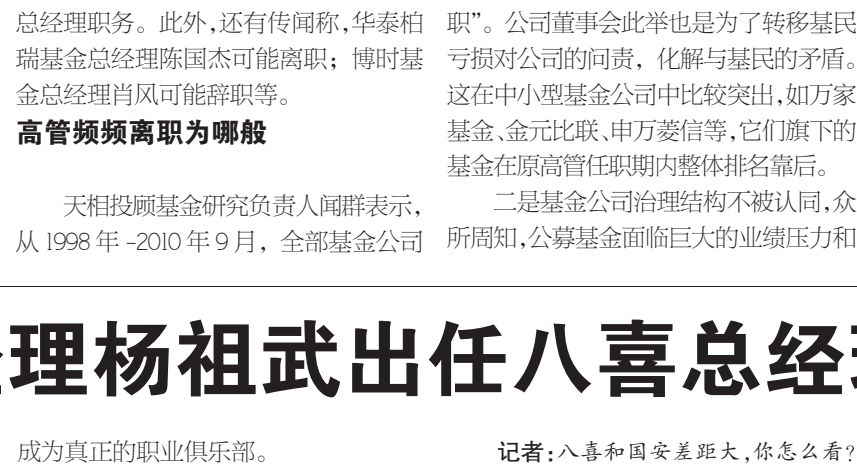
与会人员一致呼吁地板企业老总应该重新定位合理的用人标准、正确的用人心态,并明确权责关系,予以职业经理人必要的支持和应有的空间,以构建信任、和谐的用人环境。

"中国地板职业经理人联盟筹备会"召开

日前,由《地板新时代》杂志主办发起的"中国地板职业经理人联盟筹备会"在南浔顺利召开,约50位来自南浔、常州以及吴江地板企业的高级职业经理人及部分管理者参与了本次会议。

近些年来,随着行业的快速发展,地板职业经理人队伍也得到不断壮大,很多有识之士陆续加入到地板产业中来,为行业的现在和未来贡献着自己的智慧和汗水。职业经理人的加入,在为地板企业冲淡家族化色彩,引入先进管理理念,突破传统营销模式,树立品牌化经营思路,完善企业文化建设等方面带来了非常巨大的正面影响。许多企业正是因为敢用优秀经理人、善用优秀经理人,从而突破瓶颈,在竞争激烈的行业中崭露头角,迈向了成功之路。目前大多数地板企业已经了解到经理人对于品牌化运作的重要性,正试图通过引入和使用经理人参与企业管理的方式,完成投资人与管理人定位的区分。

但是,随着经理人与企业的不断磨合,一些不良的情况也开始出现,企业与经理人之间原本表现出来的相辅相成的



与会人员合影

良性关系,很多却以不欢而散收场。当然,这其中有企业的原因,但部分经理人素质不高、操守不严也是原因之一。这些弊端不仅有损于用人单位和职业经理人队伍的良性发展,甚至对整个行业的进步都产生了部分负面的影响。正鉴于此,为了发挥媒体的导向作用,履行推动行业发展的职责,《地板新时代》杂志专门发起组织了这一活动,旨在构建一个以"自律、自省、自我提高、自我服务、自我完善"为宗旨的中国地板职业经理人联盟。

在本次会议上,与会者均认为联盟的建立将对地板行业职业经理人队伍建设产生划时代的意义,将对地板行业职业经理人队伍实现自我规范、自我提高起到极大的促进作用。同时,与会人员一致呼吁地板企业老总应该重新定位合理的用人标准、正确的用人心态,并明确权责关系,予以职业经理人必要的支持和应有的空间,以构建信任、和谐的用人环境;同时更希望我们行业全体的职业经理人队伍能够端正从业心态,严持职业操守,提高职业技能,为所服务的企业创造更多的物质和精神财富。

正是基于以上的共识,会议最后向全体地板行业的从业人员发出了倡议,与会人员并就职业经理人应该兼备的道德要求达成了一致,共同签署了"地板职业经理人自律公约",会议获得圆满成功。

据悉,会议筹委会鉴于与会代表对联盟成立的必要性、迫切性和开放性在认识上所体现出的高度统一,对后续联盟正式成立的时间、地点、组织结构等内容将作进一步的讨论和审议,尽快建立起具有广泛代表性的中国地板职业经理人联盟,并使其真正发挥作用,为行业进步贡献中坚力量。

(钟职)